

Doç. Dr. Cevdet İlhan GÜNAY

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Üyesi

İşyerinin Girdiği İşkolunun Tespiti

GİRİŞ

İşyerinin girdiği işkolunun tespiti, sendikaların kuruluş ve faaliyet göstermesi, toplu iş sözleşmelerinin yapılıp uygulanmasında, grev ve lokavt kararının kapsamı yönünden çok önemlidir. Gerçekten 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda, işçi ve işveren sendikalarının kuruluşunda ve faaliyetlerinde "iş-kolu esas" benimsenmiştir. Sendikalar Kanunu Tasarısı Taslağı'nın* 3. maddesinde aynı ilkeye yer verilmiştir. "İşkoluna göre sendikalaşma" ilkesi uyarınca sendikalaşmada, işyerinde yapılan asıl işin girdiği işkolu esas alınmaktadır. Bu nedenle, bir işkolunun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçiler ve onları çalıştıran işverenler, kendi aralarında birleşerek örgütlenmektedir. Herhangi bir işyerinin girdiği işkolu, İşkolu Tüzüğüne ekli listede ayrıntılı şekilde gösterilse de çoğu kez, bu konuda uyuşmazlıklar ortaya çıkmaktadır.

Bir işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesinde işkoluna giren işler, işçi ve işveren konfederasyonlarının görüşü alınarak ve uluslararası normlar da göz önünde tutularak 10.11.1983 tarihli İşkolları Tüzüğünde toplam 28 sıra numarası altında gösterilmiştir (Sen.K.m.60). Sendikalar Kanunu Tasarısı Taslağı'nın 47. maddesinde ise, işçi ve işveren sendikalarının kurulabilecekler işkolları 17 sıra numarasıyla sınırlandırılmıştır. Bunlar, "1-Gıda, avcılık ve balıkçılık, tarım ve ormancılık, 2-Madencilik ve

taş ocakları, 3-Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç, 4-Tekstil, konfeksiyon ve deri, 5-Ağaç ve kağıt, 6-İletişim, basın-yayın ve gazetecilik, 7-Mali aracılık, 8-Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar, 9-Çimento, toprak ve cam, 10-Metal ve gemi, 11-İnşaat, 12-Enerji, 13-Taşımacılık, ardiye ve antrepoculuk, 14-Sağlık, sosyal hizmetler, 15-Konaklama ve eğlence işleri, 16-Savunma ve 17-Genel işler" olarak gösterilmektedir.

İşkolu tespitleri işletme temelinde değil, işletme kapsamındaki her işyeri için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca yapılır. Tespit kararının Resmi Gazete'de yayınından sonraki 15 gün içinde ilgililer bu karara karşı iş mahkemesinde itiraz edebilir. Bu çalışmamızda önce işyerinin girdiği işkolunun saptanması yönünden ölçütleri inceleyip daha sonra işkolu tespitine itirazı inceleyeceğiz.

1- İŞKOLU TESPİTİNİN İSTENİLMESİ

Meslek esasına göre sendika kurulması 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda açıkça yasaklanmıştır. Sendikalar Kanunu Tasarısı Taslağı'nın 3. maddesinde de aynı esas benimsenerek "Meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulamaz." denilmiştir. Gerçekten bu kurala yer verilmiş olması, sendikaların gelişmesindeki tarihsel sürece de uygun bulunmaktadır. Zira başlangıçta meslek esas-

na göre örgütlenen sendikaların zamanla endüstri sendikacılığı anlayışı içerisinde örgütlenme yolunu seçmiş oldukları görülmektedir¹. İşkolu sendikacılığıyla her işkolunda daha az sayıda fakat güçlü sendikaların kurulması amaçlanmıştır².

Sendikaların kurulabilecekleri işkolları adet olarak sınırlanmıştır. Bu nedenle sendikal örgütlenme yapılabilecek işyerlerinin hangi işkoluna girdiği öncelikle belirlenmelidir. İşkolu uyumsuzlukları sonucunda veya herhangi bir uyumsuzluk çıkarılmadan uygulamanın doğruluğunu tespit ettirmek üzere işveren ya da üyesi bulunduğu işveren sendikası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na işkolu tespiti için başvurabilir. Öte yandan işyerinde çalışan işçiler yahut işyerinde faaliyet gösteren veya göstermeyi amaçlayan işçi sendikaları da aynı şekilde anılan Bakanlıktan işkolu tespitini isteyebilirler³.

Sendikalar kurulurken hangi işkolunda faaliyet göstereceklerini belirtmek zorundadır. İngiliz hukukundakine⁴ benzer şekilde, Sendikalar Kanununun 8/son maddesi uyarınca sendikalar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerinde tutulan sicile kayıt edilirler. İşçi ve işveren sendikalarının, tüzel kişilik kazanması için tüzük ve kuruculara ilişkin belgelerin valiliğe verilmesi yeterlidir. Ancak sendikaların faaliyete geçebilmeleri, sicile kayıt olmalarını gerektirir. Sendikalar Kanunu Tasarısı Taslağı'nın 6/X. maddesinde de bu husus korunmuştur. İşyerleri bir işkolunda faaliyet gösterdiği gibi, işçi ve işveren sendikaları da işkolu esasına göre kurulurlar. Sendikalar sadece kurulu bulunduğu işkolundaki işyerleri için toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olabilir.

Sendikalar Kanunu Tasarısı Taslağı'nın 4. maddesinde "Bir işyerinin girdiği işkolunun tescilli işverenin yazılı beyanı üzerine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 3 üncü maddesi uyarınca Bölge Müdürlüklerince yapılır. Ancak, işçi sendikası tarafından işkolu tescil edilen işyerinin başka bir işkoluna girdiği yönünde müracaatta bulunulması halinde işkolu Bakanlıkça mahallinde yapılacak inceleme sonucu tespit edilir. Bakanlık, tespitle ilgili kararını Resmi Gazete'de yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespiti karşı ilgililer, iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede on beş işgünü içinde dava açabilirler." yolunda düzenleme ile öncelikle işverenin beyanına göre işkolu tescili yapıl-

ması, işyerinin başka bir işkoluna girdiğinin tespitini işçi sendikasının istemesi halinde Bakanlık tespitine karşı daha sonra ilgili işveren, işveren ve işçi sendikasının tespiti itirazı öngörülmüştür.

Bu nedenle işkolu tespitindeki ölçütleri sırayla inceleyeceğiz.

II- İŞYERİNİN GİRDİĞİ İŞKOLUNUN SAPTANMASI

1- İŞYERİ KAVRAMI

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinde "işin yapıldığı yere işyeri" denildiği halde, 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinde bu tanım genişletilmiştir. Böylece işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim işyeri olarak tanımlanmaktadır. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler de işyerinden sayılır. İşyerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılmaktadır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sendikalar Kanunu Tasarısı Taslağı'nın 2. maddesinde; "İşyeri: İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmetle nitelik yönünden bağlılığı bulunan aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri; işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlarla oluşturulan iş örgütlenmesi kapsamında bir bütündür." denilmiştir.

Gerçekten "işyeri" tanımında; teknik bir amaca önem verilmiştir. Başka bir anlatımla, mal veya hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen, amaca hizmet öne çıkmıştır. İşyerinin sınırlarının belirlenmesinde, "işyerine bağlı yerler" ile eklentiler ve araçların bu birim kapsamında oldukları kabul edilmiştir.

Bir işyerinin mal veya hizmet üretimi için ayrı ayrı alanları kullanması halinde bunların tek işyeri mi, yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda çıkan uyuşmazlıkların sona ermesi için bazı ölçütler kullanılabilir.

Aynı yönetim altında örgütlenmiş işyerinde, teknolojik ve ekonomik gelişmeler sonucunda mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmıştır. Gerçekten, işveren, kurulan "iş organizasyonu" işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek ihtiyacını duymuştur. Bu olgular göz önüne tutularak ve Avrupa Birliği'ne üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler de dikkate alınarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesine üçüncü fıkra olarak "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." hükmü eklenmiştir⁵.

Bir işyerinin mal veya hizmet üretimi için ayrı ayrı alanları kullanması halinde bunların tek işyeri mi, yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda çıkan uyuşmazlıkların sona ermesi için bazı ölçütler kullanılabilir. Bunlardan ilki "amaçta birlik", aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunmaktır. İkincisi ise, nitelik yönünde bağlılıktır. İşyeri arsa, bina, makine, tezgâh, malzeme gibi eşya, patent ve alacak hakları gibi haklar, tecrübe, buluş ve müşterilerle olan ilişkiler gibi gayri maddi değerler ile emek unsurlarından oluşur. Bunların sadece bir araya gelmesi de yeterli olmaz. İşveren tarafından bu unsurların belirli bir amaca yöneltilmesi için sürekli olarak birlikte bulundurulması halinde bir işletme veya işyerinden söz edebiliriz. İşletmenin kurulmasında güdülen

amaç kâr etmek olmayabilir. Örneğin işletmeye bağlı işyerini oluşturan fabrikanın amacı doğrudan kâr etmek değil, yalnızca bunun için mal üretmektir. Bu durumda işletmenin ekonomik amacı yanında, işyerinin teknik amacından da söz edilecektir. Bu nedenle işyeri, "bir işverenin maddi olan ve olmayan araçlarla belirli bir teknik amacı gerçekleştirilmesine yarayan ve süreklilik gösteren organize edilmiş bir bütündür." şeklinde tanımlanmaktadır⁶.

İşin görüldüğü yerin gerçek veya tüzel kişiye ait olması; o yerin işyeri sayılması yönünden önem taşımaz. Kamu hukuku tüzel kişilerine veya tüzel kişiliği bulunmayan kuruluşlara ait işyerleri için de durum aynıdır. Kuşkusuz çalışan işçi sayısı; İş K. m. 4'de öngörülen ayrık durum saklı olmak üzere, işyeri kavramına etkili değildir. Ayrıca, idarî ve cezaî yaptırımları davet etse bile, gerekli işlemlerin yerine getirilmemesi işyeri niteliğinin kazanılmasına engel oluşturmaz. Bu hususta işin konusunun da bir önemi bulunmamaktadır (İş K. m. 3). İşyeri sadece sınaî ve ticari gaye güden yerleri değil, hizmet sektörüne giren ve bunun yanında serbest meslek faaliyetlerinin görüldüğü yerleri, örneğin doktor muayenahaneleri, avukat büroları, mali müşavir yazıhanelerini de kapsamaktadır. Ancak bu yerler, Kanunun aradığı şartlara sahip ise, İş Kanunu anlamında işyeri sayılır. Örneğin, sadece askeri elbise imal eden dikimevlerinin ve kamunun yararlanması için yol inşa eden karayolları inşaat şantiyesi, hayır amacıyla kurulan vakıf atölyeleri kâr amacıyla faaliyet göstermedikleri halde işyeri sayılırlar⁷.

Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin tespitinde işyerinin girdiği işkolunun tespiti çok önemlidir. Gerçekten bir toplu iş sözleşmesi yetkisine ilişkin uyuşmazlıkta fabrika işyerinde "Davalı, Türk Metal Sendikası, İzmir ve Torbalı'da metal işkolu kapsamında kurulu bulunan fabrika işyerlerinde işletme düzeyinde Toplu İş Sözleşmesi yapma yetkisinin tespiti isteğiyle 23.2.1999 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvurmuş, Bakanlıkça da aynı işkoluna giren her iki işyerinde toplam 39 işçinin çalıştığını, bunlardan 21'inin davalı sendika üyesi olduğunu belirleyerek ilgililere tespit yazısını bildirmiştir.

"Davacı işveren, Kırıkkale'de Ankara yolu üzerinde yapımı devam eden bir fabrika işyerinin de bulunduğunu, burada çalışan işçilerin de tespit-

lerde dikkate alınması gerektiğini iddia ederek bu itiraz davasını açmış olup mahkemece istek doğrultusunda son işyerinde inşaat işçisi ve bekçi olarak çalışan 3 işçiyi de hesaba katarak işçi sayısının 42 olduğu sonucuna varmış, üye sayısı 21 olduğundan davalı sendikanın işletmede çalışan işçilerin çoğunluğunun üyesi olmadığı gerekçe gösterilerek dava kabul edilmiştir.

Dosyadaki bilgi ve belgelerden, iş müfettişinin de tespitlerinden Ankara Kırıkkale yolu üzerinde bir fabrikanın davacı tarafından yaptırılmakta olduğu ve başvuru tarihi itibarıyla çalışanların inşaat işçisi ya da bekçi durumunda buldukları, bu işçilerin çalıştığı işyerinin inşaat işyeri olduğu göz önünde tutulduğu takdirde Metal-İş kolunda yapılan değerlendirmede hesaba katılmayacakları açık seçik ortada bulunmaktadır. Bunun sonucu olarak Bakanlıkça yapılmış bulunan çoğunluk tespitinin doğru olduğu kabul edilerek yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılması ve itirazın reddi gerekmiştir (Yrg.9.H.D. 9.3.2000, E.2000/3061, K. 2000/2867)". Ankara Kırıkkale yolu üzerinde bir fabrikanın davacı tarafından yaptırılmakta olduğu ve başvuru tarihi itibarıyla çalışanların inşaat işçisi ya da bekçi durumunda buldukları, bu işçilerin çalıştığı işyerinin inşaat işyeri olduğu göz önünde tutulduğu takdirde Metal-İş kolunda yapılan değerlendirmede hesaba katılmayacakları açık seçik ortada bulunmaktadır. Bunun sonucu olarak Bakanlıkça yapılmış bulunan çoğunluk tespitinin doğru olduğu kabul edilerek yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılması ve itirazın reddi gerekmiştir⁸.

2- TESPİT YAPILIRKEN AĞIRLIKLİ İŞİN ESAS ALINMASI

İşyerinde yürütülen iş, asıl iş ve asıl işe yardımcı işler olarak ikiye ayrılır. Yasada asıl işe yardımcı işlerin de, asıl işin girdiği işkolundan sayılacağı hükme bağlanmıştır (Sen.K.m.60). Sendikalar Kanunu Tasarısı Taslağı'nın 47. maddesinde de aynı hüküm korunmuştur. Bazı işyerlerinin hangi işkoluna girdiğinin belirlenmesi oldukça zordur. İşyerlerinde yapılan ağırlıklı iş esas alınarak işkolu saptanabilir. Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler asıl işin dâhil olduğu işkolundan sayılmaktadır. Asıl işin görülmesi bakımından doğrudan doğruya yardımcı olan ve o işi tamamlayan nitelikte iş-

ler asıl işe yardımcı işler olarak nitelendirilmektedir. Bir yer işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunmaktaysa, orası da işyerinden sayılacaktır.

Asıl iş-yardımcı iş kavramı bir işyeri sınırları ve organizasyonu içinde yürütülen işler için önem taşır. Oysa aynı işverene ait birbirinden ayrı işyerlerinde farklı işkoluna tabi işler yapılıyor ise; artık o işyerleri ekonomik yönden bir işletme bünyesinde kalsa da 2822 sayılı Kanun'un 3. maddesi açısından işletmeden söz edilemez. Bir işverene ait aynı işkolunda birden çok işyeri işletme oluşturur. Bu nedenle işletmenin işkolu tespitinde birim olarak işyerleri esas alınır. İşverenin yaptığı asıl iş, ağırlıklı iştir. Örneğin işveren ağırlıklı olarak süt ve süt ürünleri üretimi yapıyorsa başka il veya ilçede bulunan depolama ve dağıtım, pazarlama işyerlerinde aynı iş organizasyonu içinde yalnız fabrikalarında üretilen o işverene ait süt ve süt ürünleri pazarlanması durumunda bunların aynı işkolunda olduğu kabul edilerek işletme oluşturduğu benimsenmelidir.

Şayet işyerinin bir başka işyeri ile birleşmesinden sonra üretim sürecinde herhangi bir değişiklik olmamış ise, işkolunun değiştiğinden söz edilemez. Örneğin işyerinde plastik kutu yanında ağırlıklı olarak teneke kutu üretimi yapıp ayrıca kutu ve şişe kapakları da imal ediliyorsa metal işinin ağırlıklı olduğu kabul edilebilir. Öte yandan ambalaj üretimi işinin boya üretimi işinden bağımsız bir faaliyet olduğu kabul edilmelidir. Bir uyuşmazlıkta, anılan ürün, gurubun diğer şirketlerine ve kalan miktarın ise grup dışı şirketlere satılmasından dolayı tespiti konu işyerinde yapılan işlerin nitelik itibarı ile İşkolları Tüzüğü'nün 13 sıra nolu "Metal" işkoluna girdiği kabul edilmiştir⁹.

Ayrıca Yargıtay'a gelen bir başka uyuşmazlıkta, işveren şirketin faaliyet ve amaçlarına ekleme ya-

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunan işyerinde işkolu tespiti için her işverenin işyerinin bağımsız işyeri olarak kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespiti gerekir.

pılması sonucu bunların yardımcı işlerden olması halinde, işyerindeki işlerin nitelik itibarıyla asıl işi tamamlayıcı nitelikte yardımcı işler olduğu yolunda karar verilmiştir¹⁰. Yine Yargıtay'ın yeni bir içtihadında; alüminyum fabrikasına enerji sağlayan hidroelektrik santrali işyerinin başka yerlere de enerji dağıtımını yapması nedeniyle enerji işkoluna girdiği kabul edilmiştir¹¹.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisi bulunan işyerinde işkolu tespiti için her işverenin işyerinin bağımsız işyeri olarak kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespiti gerekir¹².

3- TESPİT YAPILIRKEN ÇALIŞAN İŞÇİLERİN YAPTIKLARI İŞE GÖRE DEĞERLENDİRME

Bir işyerinde çalışan işçilerin önemli bir bölümünün hangi işte çalıştıklarının saptanması da işkolu tespiti yönünden önemlidir. İşkoluna göre sendikalaşmada asıl işi yapan işçiler çoğunlukta olacaklarından onların sayısına göre işkolunun belirlenmesi gerekir.

Ancak Yargıtay bir kararında, işçi sayısı değil, yapılan iş dikkate alınarak işkolu tespiti yapılması gerektiğine karar vermiştir. Uyuşmazlık konusu olayda “önemli oranda pay sahibi olduğu Limited Şirket işyerinde belediye hizmetlerine ilişkin temizlik denetim, toplu ulaşım gibi işlerin görüldüğü, bunlar için belediyeye ait kimi kuruluşlara işçiler temin edilmesi gibi özellikler dikkate alındığında yapılan işin, işkolları tüzüğü'nün 28 numaralı “genel işler” işkoluna girdiğinin kabulü gerekir. İşyerinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının taşımacılık işinde çalıştığı dikkate alınarak işyerinin 18 numaralı “kara taşımacılığı” işkoluna girdiği düşünülemez¹³ denilmiştir.

Yukarıya alınan Yargıtay kararı “genel işler” işkolunun belediyenin sağlık hizmetleri dışındaki tüm işlerini kapsamaması nedeniyle yerindedir. Bunun dışındaki işkollarında çalışan işçi sayısı asıl işin niteliğini ortaya koyacağından, önemli bir ölçüt olarak kabul edilmesi gerekir.

4- İŞ ORGANİZASYONUNUN İŞKOLU TESPİTİNDE ÖNEMİ

İş organizasyonunun da işkolunun tespitinde önemi bulunmaktadır. Gerçekten iş organizasyonu

çerçevesinde yapılan işlere göre saptama yapılmalıdır. Ancak bu durumun tespiti her zaman kolay olmamaktadır. Örneğin ülkenin muhtelif yerlerinde bulunan kitap dağıtım ve satışı yapılan işyerlerinde yalnız o matbaada basılan kitapların satış ve dağıtımını yapılmayıp bu matbaa dışında basılan kitap ve yayınların da dağıtımını ve satışının yapıldığının anlaşılması halinde, matbaa işyeri ile kitap satışı yapılan işyerlerinin aynı iş organizasyonunun içerisinde kabulü mümkün değildir. Böyle olunca kitap dağıtımını ve satışı yapılan işyerleri ile matbaa işyerlerinin farklı işyerleri olmak kabulü ile buna göre işkollarının tespit edilmesi gerekir¹⁴.

Şayet işyerinde yürütülen işin tamamlayıcısı ve sonuçlandırılması bakımından yardımcısı olan işin görüldüğü başka bir yer olsa da, görülen iş bakımından organizasyon bütünlüğü bulunmaktadır. Böyle olunca o iş asıl işyerine bağlı bulunmakla ve her iki işyerinin birbirlerine sıkı suretle bağlı olmaları hali de göz önüne alındığında asıl işin dahil olduğu işkoluna girdiği kabul edilmelidir. Örneğin işyerinde yapılan keşiften sonra düzenlenen bilirkişi raporunda, çırçır ve prese fabrikalarının kooperatiflere devrinden sonra yönetim, muhasebe ve personel bölümlerinin kaldırılıp bu hizmetlerin kooperatiflerce yürütüldüğü, bunun dışında fabrikalarda ve kooperatiflerde daha önce yapılan faaliyetlerin değişmediği belirtildiği halde, asıl işin doküma, yardımcı işin ise kooperatif faaliyetleri olduğu benimsenmelidir. Gerçekten Bakanlık işkolu tespitine itiraz davasında mahkemece yapılan keşif sonrası işyerilerindeki tespitler dikkate alındığında, çırçırılama ve kooperatif faaliyetlerinin devir öncesi gibi devam ettiği, değişimin sadece idari nitelikte olduğu kabul edilmelidir. Gerçekten sadece fabrikaların sahibinin değişmesi halinde bu tespitler

İşyerinde yapılan işin hangi işkoluna girdiğinin tespitinde mal ve hizmetler için yatırım oranı ve fazlalığı, işin genel organizasyonundaki ağırlığı dikkate alınarak asıl iş belirlenerek işyerinin girdiği işkolu saptanabilir.

dikkate alındığında, kooperatif faaliyetlerinin iki yönlü olduğu bazı işlerin 17 sıra nolu işkoluna diğerlerinin çırçırılama olup “dokuma” işkoluna girdiği sonucuna varılmalıdır¹⁵.

Bu nedenle işyerinde yapılan işin hangi işkoluna girdiğinin tespitinde mal ve hizmetler için yatırım oranı ve fazlalığı, işin genel organizasyonundaki ağırlığı dikkate alınarak asıl iş belirlenerek işyerinin girdiği işkoluna saptanabilir.

5- İŞLETME AMACININ ESAS ALINMASI

Her işletme ekonomik bir amacın gerçekleştirilmesi için kurulmuştur. Bu amacın gerçekleştirilmesi için şirket ana sözleşmelerinde düzenleme yapılır. Bazı kamu sektörü işverenleri de amaçlarını gerçekleştirmek yönünden döner sermaye işletmeleri kurabilir. Kurulmuş işyeri teknik bir amaç için organize edilmiş olmalıdır. Bağlı olan işler de bu organizasyon içinde yer almış ve yöneltilmiş bağımsız bir yönetime sahip olmaları halinde bu döner sermaye işletmelerinin çalışması sırasında kurulduğu üniversitenin esas faaliyetini aksatmayacak biçimde olmalıdır. Bu nedenle eğitim ve öğretim ile bunlara katkıda bulunan uygulamanın ön planda tutulmaları gerekir. Döner sermaye işletmelerinin yönetim kuruluyla bağlı olduğu üniversitesinin yönetim kurulunun aynı kişilerden oluşması olgusu karşısında üniversite rektörlüğü ve bağlı işyerlerinin 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 60. maddesi ve İşkolları Tüzüğü'nün 17. sıra numaralı “Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar” işkoluna girdiğinin kabul edilmesi gerekir¹⁶.

Bir şirketin ana sözleşmesinin amaç ve konusunu yanında işyeri değişikliği sonrası iş yapım sözleşmesindeki şirketin yapmakta olduğu işler dikkate alındığında etiket, yapıştırıcı imalatı ambalajlama ve mücellit işleri ve karbonlu veya karbonsuz kâğıtlardan mamul bilgisayar formları ve kâğıt maddelerin imalatı olduğu anlaşıldığından ortaklar kurulunun toplanarak şirket merkezini başka bir adrese taşımasına karar alması ve uygulaması, merkezin taşındığı adreste yapılan işlerin taşeronluk sözleşmesi kapsamında başka işyerinde o şirket adına fason üretim yaptığını gösterir. İşyerinde yapılan, ana sözleşme ve taşeron sözleşmesinde belirtilen bu işlerin “Basın ve Yayın” işkolunda yer almasının kabulü gerekir¹⁷.

Şirketin amacını gerçekleştirmek için yapacağı işler esas alınarak işkoluna tespiti yapılabilir. Yargıtay bir uyuşmazlıkta, şirket amacının ana sözleşmede açık ve ayrıntılı biçimde bentler halinde gösterildiğini belirterek, buna göre tespit yapılmasını kararlaştırmıştır¹⁸.

Yine bir başka işkoluna uyuşmazlığında üretimde kullanılan malzemeye değil, fakat üretim amacına göre işkoluna tespiti yapılması gerektiğine Yargıtay karar vermiştir¹⁹. Yargıtay böylece amaç unsurunu öne çıkarmıştır.

III-İŞKOLU TESPİTİNE İTİRAZ

a) Genel Olarak

Bir işyerinin hangi işkoluna girdiği konusunda ya sendikaların kendi aralarında ya da işverenle sendika arasında uyuşmazlıklar çıkabilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4. maddesine göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na işkoluna tespiti için yapılan başvuru üzerine Bakanlık o işyerinin girdiği işkolunu belirleyerek bu konuda verdiği kararını Resmi Gazete'de ilan eder. Bakanlık kararının ilanı ile ilgililerin mahkemeye itiraz süresi işlemeye başlar. Sendikalar Kanunu Tasarısı Taslağı'nın “İşkolunun belirlenmesi” başlıklı 4. maddesinde “Bir işyerinin girdiği işkolunun tescilli işverenin yazılı beyanı üzerine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 3 üncü maddesi uyarınca Bölge Müdürlüklerince yapılır. Ancak, işçi sendikası tarafından işkoluna tescil edilen işyerinin başka bir işkoluna girdiği yönünde müracaatta bulunulması halinde işkoluna Bakanlıkça mahallinde yapılacak inceleme sonucu tespit edilir. Bakanlık, tespitle ilgili kararını Resmi Gazete'de yayımlar. Kararın yayımını müteakip bu tespiti karşı ilgililer, iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede on beş işgünü içinde dava açabilirler. İtiraz dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına veya ilgili Bölge Müdürlüklerine kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Mahkeme, iki ay içinde kararını verir. Kararın temyiz edilmesi halinde Yargıtay, uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlar. İşyerinde veya işletmede yürürlükte bulunan bir toplu iş sözleşmesi varsa veya yeni dönem yetki prosedürü başlamış ise tespit edilecek işkoluna değişikliği bir sonraki dönem için geçerli olur.” denilmiştir.

Resmi Gazete'de yayımlama işlemi, bir duyuru

işlemdir. Bunun en büyük yansıması ise, itiraza başlangıç süresinin herkes için aynı olmasında kendisini gösterir. Resmi Gazete'nin kimilerin eline geç geçmesi süreyi uzatmaz²⁰. Oysa Bakanlığın kararı çoğu kez taraflardan birinin başvurusu üzerine verilmiş bir karar olup, objektif kural koyucu (tüzük, yönetmelik gibi) bir idari işlem değildir. Bu düşünceyle Bakanlığın konuya ilişkin kararının uyumsuzluğu gündeme getiren yana tebliğ edilmesi ve mahkemeye başvuru süresinin de buna göre düzenlenmesi gerektiği ileri sürülmüştür²¹.

b) İşkolu Tespitine İtiraz Davasının Tarafları

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın işkolu tespit kararını karşı mahkemeye dava açabilecek ilgililerden mahkemeye başvurmakta yarar bulunan kişi ve kuruluşları anlamak gerekir. Çünkü işkolu tespit kararı bir idari işlem olmadığı halde tespit isteyene tebliğiyle yetinilmemektedir. İşkolu tespit kararı bu nedenle o işyerinin girdiği işkolunun tespitinde çıkarları tehlikeye düşünebilecek işveren ve öteki işçi sendikalarının durumdan haberdar olmaları amacı ile Resmi Gazete'de yayımlanmaktadır.

Yargıtay, Sendikalar Kanununun 4. maddesinde "öngörülen usul dışında işkolu tespiti davası açılmayacağını"²², işkolu tespitine itiraz davasında Bakanlığın yanında işverenin de hasım gösterilmesi gerektiğini"²³ içtihat etmiştir²⁴.

Ancak, Yargıtay dava sonucunda hakları etkilebilecek olanların da davaya dâhil edilmeleri yolunda görüş oluşturmuştur. Bunun sonucunda işkolu tespit kararından etkilenecek işverenin ve varsa işyerinde örgütlenmiş diğer sendikaların davaya dâhil edilerek göstereceği delillerin ve karşı delillerin toplanması suretiyle değerlendirme yapılarak hâsıl olacak sonuca göre karar verilmesi gerektiğini kabul etmiştir²⁴.

İşkolu tespit davalarında her işverenin işyerinin bağımsız işyeri olarak kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespiti gerekir. Somut olaydaki gibi asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi doğru değildir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından işkolu tespit kararı verilmektedir. Bu kararlar da asıl işveren konumunda olan işverenin işyerin-

de iş alan alt işverenlerin kendi işyerlerinde yaptıkları işlerin niteliği itibarıyla girdikleri işkollarının tespit edilmesi gerekir. Buna rağmen alt işverene verilmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/VI. maddesinde yer alan tanıma aykırı düşmesi nedeniyle alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılması ve alt işveren işyerinin salt bu nedenle asıl işin ait olduğu işkolu kapsamında değerlendirilmesi hatalıdır. Alt işveren şirketler tarafından yapılan işlerin niteliği itibarıyla tespiti gerektiğinden, mahkemece her bir alt işverenin davaya dahil edilmesine imkân tanınıp taraf teşkili sağlandıktan sonra alt işverenlerin işyerlerinde ayrı ayrı bilirkişi vasıtasıyla keşif ve inceleme yapılmak suretiyle asıl işveren işyerinin girdiği işkolundan bağımsız olarak alt işverenlerin işyerlerinde yapılan işlerin hangi işkoluna girdiği saptanmalıdır²⁵.

c) İşkolu Tespiti İtirazında Yetkili Mahkeme

Dava açılacak mahkeme, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4. maddesine göre işyerinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemedir. İşyerinin bulunduğu yerin yargısal yönden bağlı olduğu yerel mahkeme, işyerinin niteliğini en kolay bir biçimde belirleyebilir²⁶.

Ancak Sendikalar Kanunu Tasarısı Taslağı'nın 4. maddesinde "...Kararın yayımını müteakip bu tepite karşı ilgililer, iş davalarına bakmakla görevli mahalli mahkemede on beş işgünü içinde dava açabilirler. İtiraz dilekçesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına veya ilgili Bölge Müdürlüklerine kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir." hükmü getirilmektedir. Görevli makamın bulunduğu yer mahkemesi uzman iş hakimlerinin çalıştığı iş mahkemeleri olacağı ve Bakanlık veya Bölge Müdürlüklerine itiraz dilekçelerinin kayıt ettirileceği düşünülerek artık işyeri mahkemesinin yetkisinin sona erebileceği düşünülebileceği kanısındayım.

Yargıtay bir işkolu uyumsuzluğuna ilişkin kararında: "Şirket Merkezinin İstanbul'da, Ankara'daki temsilcilik bürosunda haber ve görüntü toplanıp şirket merkezindeki haber birimine ulaştırıldığı, "X TV" markası ile yayınlandığı dikkate alındığında; Ankara'daki işyerinin merkeze bağlı bir temsilcilik olduğu ve burada yapılan işlerin asıl işe yardımcı

iş niteliği taşıdığı anlaşılmaktadır. Bu halde 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4. maddesi gereğince işkolu tespitine itiraz davalarının tespiti konusunu işyerinin bulunduğu mahalli mahkemede açılması gerektiği, somut olayda şirket merkezinin bulunduğu İstanbul İş Mahkemesinin davaya bakmaya yetkili olduğu, dolayısıyla yetkisizlik kararı verilmesi gerekir iken işin esasına girilerek yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır" denilmiştir²⁷.

d) İşkolu İtirazının Sonuçlandırılması Süresi

Mahkemenin konuyu iki ay içinde karar bağlaması gerekir. Yargıtay'ın da incelemeyi iki ay içinde tamamlayıp kesin karar vermesi öngörülmüştür (m.4). Sendikalar Kanunu Tasarısı Taslağı'nın 4. maddesinde de aynı esas benimsenmiştir.

Bu düzenleme iş hukukunun yapısı gereği uyuşmazlıkların en kısa sürede çözümlenmesi amacıyla yargı organlarına bir uyarı veya temenni niteliğini taşır. Uygulamada bu tür süreler, iş sayısının çokluğu nedeniyle tam olarak uyulmamaktadır. Yargı organları için böyle süreler öngörülen bir yasal düzenlemede Çalışma Bakanlığı'nın hiçbir süreyle bağlı tutulması da haklı olarak eleştirilmiştir²⁸.

e) İtirazın İncelenme Yöntemi

Mahkeme, işkolu tespitine karşı açılacak davayı genel hükümlere göre inceleyecektir. Yasada özel bir inceleme yöntemi öngörülmediğinden; Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunundaki kurallar gereğince inceleme yapılacaktır. Yargıtay bu nedenle sadece evrak üzerinde inceleme yapılarak mahkemece verilen işkolu tespit kararını bozmuştur²⁹. Bir işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesi ve bu konuda çıkacak uyuşmazlıkların çözüm biçimi, Sendikalar Kanunu'nun 4. maddesi ile İşkolları Tüzüğü m. 4'de özel olarak düzenlenmiştir.

Ancak uygulamada bu konudaki uyuşmazlıklar, daha çok toplu iş sözleşmesi yetki tespitine ilişkin itiraz (TİSGLK.m.15) çerçevesinde söz konusu olmaktadır. Yetki itirazını görüşen mahkemenin işkoluna ilişkin itirazı da karara bağlayıp bağlayamayacağı hususunda 2822 sayılı Kanun'da bir açıklık bulunmamaktadır. Ancak, Yargıtay tarafından benimsenen öğretime³⁰, yetki itirazı prosedürü kapsamında işyerinin girdiği işkoluna da itiraz edilmesi

halinde, öncelikle bunun tespiti için 2821 sayılı Kanun'un 4. maddesini işletmek ve Bakanlığa başvuruyu sağlamak üzere itiraz eden tarafa mehil verilerek konunun bekletici sorun kabul edilmesi ve sonucuna göre yetki uyuşmazlığına mahkemece karar verilmesi gerekir.

Sendikalar Kanunu'nun 4. maddesine göre verilen işkolu tespiti kararının temyiz edilmesi halinde "Yargıtay'ın uyuşmazlığı iki ay içinde kesin olarak karara bağlayacağı" ifadesinden noksan tahkikat sebebiyle verilen bozma kararının kesin olduğu, bozma halinde mahkemenin bozmaya aynen uyaçağını direnme kararı veremeyeceği anlaşılmalıdır. Böylece Yargıtay'ın işkolu tespitine ilişkin kararı uyuşmazlığı kesin olarak çözecek biçimde bir karar olacaktır. Yani, ya yerel mahkeme kararını onaylayarak kesinleştirecek ya da kararı bozup eski kararı kaldıracaktır. Yargıtay'ın onama kararına karşı 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8. maddesine göre iş davalarıyla ilgili olarak verilen Yargıtay kararlarına karşı karar düzeltme talebinde bulunulamayacağından, kararın kesin olduğu kuşkusuzdur. Ancak, Yargıtay'ın kesin bozma kararı vermesi halinde dosyayı mahalli mahkemeye göndermeksizin uyuşmazlığı kendisinin kesin olarak karara bağlaması gerekir. Bu son durumda kendisi kesin bir karar verecektir. İşkolunu Yargıtay'ın belirlemesi yasa koyucunun uyuşmazlıkların hızla çözümlenmesi amacına da uygun olacaktır³¹. Öğretime tasvip gören Yargıtay uygulaması da bu doğrultudadır³².

Bundan dolayı Yargıtay çeşitli kararlarında işyerinde görülen işin nevi ve özelliklerine göre işkolunları yanlış belirleyen yerel mahkeme kararını bozarak kaldırmakta ve kendisi kesin işkolu tespiti yapmaktadır³³. İşyerinde yapılan işlerle ilgili olarak işkolu tespitinin iptaline mahkemece karar verilmesi halinde işyerinin hangi işkoluna girdiğinin karar yerinde gösterilmesi gerekir³⁴.

SONUÇ

İşyerinin girdiği işkolunun tespitinde asıl iş yardımcı işlerin işyerinin veya işletmenin aynı organizasyon içerisinde yer alması ölçütü aranmaktadır. Bazı işyerlerinin hangi işkoluna girdiğinin belirlenmesi oldukça zordur. Sendikalar kurulurken hangi işkolunda faaliyet göstereceklerini belirtmek zorundadırlar. İşçi ve işveren sendikalarının, tüzel

kişilik kazanıp faaliyete geçebilmeleri bu ön koşula bağlıdır. İşyerleri bir işkolunda faaliyet gösterdiği gibi, işçi ve işveren sendikaları (kamu işveren sendikaları dışında) da işkolu esasına göre kururlar. Ancak kurulu bulunduğu işkolundaki işyerleri için toplu iş sözleşmesi yetkisine sahip olabilir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na işkolu tespiti için yapılan başvuru üzerine Bakanlık o işyerinin girdiği işkolunu belirleyerek bu konuda verdiği kararını Resmi Gazete'de ilan eder. Bakanlık kararının ilânı ile ilgililerin mahkemeye itiraz süresi işlemeye başlar. Resmi Gazete'de yayımlama işlemi, bir duyuru işlemidir. Bunun en büyük yararı ise itiraza başlangıç süresinin herkes için aynı olmasıdır. Resmi Gazete'nin kimilerin eline geç geçmesi süreyi uzatmaz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının işkolu Bakanlığının işkolu tespit kararını karşı mahkemeye dava açabilecek ilgililerden mahkemeye başvurmakta yararı bulunan kişi ve kuruluşları anlamak gerekir. Çünkü işkolu tespit kararı bir idari işlem olmadığı halde tespit isteyene tebliğiyle yetinilmemektedir. İşkolu tespit kararı bu nedenle o işyerinin girdiği işkolunun tespitinde çıkarları tehlikeye düşünebilecek işveren ve öteki işçi sendikalarının durumdan haberdar olmaları amacı ile Resmi Gazete'de yayımlanmaktadır.

İşkolu tespitine itiraz davasında Bakanlığın yanında işverenin de hasım gösterilmesi gerekir. Ancak, Yargıtay dava sonucunda hakları etkilenebilecek olanların da davaya dahil edilmeleri yolunda görüş oluşturmuştur. Bunun sonucunda işkolu tespit kararından etkilenecek işverenin ve varsa işyerinde örgütlenmiş diğer sendikaların davaya dahil edilerek göstereceği delillerin ve karşı delillerin toplanması suretiyle değerlendirme yapılarak hasıl olacak sonuca göre karar verilmesi gerekir.

Dava açılacak mahkeme, işyerinin bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemedir. İşyerinin bulunduğu yerin yargısal yönden bağlı olduğu yerel mahkeme, işyerinin niteliğini en kolay bir biçimde belirleyebilir. Mahkemenin konuyu iki ay içinde karar bağlaması gerekir. Yargıtay'ın da incelemeyi iki ay içinde tamamlayıp kesin karar vermesi öngörülmüştür. Mahkeme, işkolu tespitine karşı açılacak davayı genel hükümlere göre inceleyecektir. Yasada özel bir inceleme yöntemi öngörülmediğinden; Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'ndaki kurallar gereğince inceleme

yapılacaktır. Bu nedenle sadece evrak üzerinde inceleme yapılarak mahkemece verilen işkolu tespitine itiraz sonuçlandırılmaz.

Sendikalar Kanunu Tasarısı Taslağı'nın 4. ve 47. maddelerinde yapılan düzenlemeler ile işkolu sayısının azaltılması ve işyeri bildiriyle başlayan işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesi usulü isabetlidir. Kanımca Bakanlık veya Bölge Müdürlüğüne itirazı kayıt ettirilmesine gerek olmadığı gibi, işkolu tespitine itiraz yöntemi ile de bağdaşmamaktadır. Bu tür uyuşmazlıkların çözümüne olumlu katkı sağlayacağı da söylenemez.

DİPNOTLAR

- * 26-27 Nisan 2008 tarihlerinde Bursa'da sosyal taraflarla yapılan toplantı sonucunda alınan kararlar doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan Mayıs 2008 tarihli Kanun Tasarı Taslağı.
- 1 Ekin, N.: Endüstri İlişkileri, İstanbul-1976, s. 81 vd.; Şahlanan, F.: Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu (Doktora Tezi), İstanbul-1980, s. 26.
- 2 Esener, T.: Toplu Sözleşme Düzenimiz Üzerine Düşünceler, Yeni Dönemde İşçi-İşveren İlişkileri Yönünden Yeni Politikalar ve Aktüel Mes'eleler Semineri, 15-18 Nisan 1984 Abant, Endüstriyel İlişkiler 1984 Yıllığı, Kutay, İstanbul 1985, s. 96.
- 3 Ekonomi, M.: İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi, İş Hukuku Der., Ocak-Mart 1991, s.31 vd.; aynı yazar Toplu İş İlişkileri Açısından Yargıtayın 1997 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1997, s.1.
- 4 Bkz. Perrins, Bryn: Trade Union Law, London-1985, s.76 vd; Günay, Cevdet İlhan: Batı ve Türk Hukukunda Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi, (Doktora Tezi), Ankara-1991, s.88.
- 5 İş Kanunu Tasarısının 2. maddesi gerekçesi, Günay, C. İ.: İş Kanunu Şerhi, C.I, Ankara-2006, s.93-94.
- 6 Çelik, N.: İş Hukuku Dersleri, B.15, İstanbul-2000, s.51, dn.6.
- 7 Bkz. Çenberci, M.: İş Kanunu Şerhi, Ankara-1984, s.191.
- 8 Yrg.9.H.D. 15.12.2004, E.2004/31405, K.2004/27949.
- 9 Yrg.9.H.D. 15.12.2004, E.2004/31405,K.2004/27949.
- 10 "Türkiye Gemi Sanayi A.Ş.'nin aktif ve pasifi ile Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş.'ye devri üzerine şirket ana sözleşmesinin faaliyet ve amaçlar başlığını taşıyan 3.maddesine '... her türlü gemi ve deniz araçlarının inşa, tamir, tadil ve havuzlama işleri ile bakım onarım yapma işleri...' ibaresinin eklenmesi üzerine müdahil davalı sendikaların tespiti konu işyerinde gemi bakım onarım işlerinin yapıldığından söz ederek işyerinin 'Gemi' işkolunda yer aldığı tespitini istemiş, mahkemece bu yönde karar oluşturulmuş ise de: Dosya içerisinde bulunan İş Teftiş Kurulu Raporu ekindeki 22.4.2003 tarihli müfettiş tutanağı, mahkemece işyerinde bilirkişi marifeti ile yapılan keşif sırasında dinlenen tanıkların beyanları ve aynı keşif sonrası alınan bilirkişi kurulu raporu, tespiti konu işyerini de kapsayan Türkiye Denizciler Sendikası ile Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş. arasındaki toplu iş sözleşmesi ile aynı taraflar için verilen yetki belgesi ve İstanbul 1. İş Mahkemesinin kesinleşmiş kararı birlikte değerlendirildiğinde;

tespite konu Türkiye Denizcilik İşletmeleri A.Ş. ne bağlı olarak Şehir Hatları İşletmesi Hasköy Bakım Onarım Atölyesinin 1984 yılında kurulduğu, 2000 yılında da küçültülerek Sarayburnu-Eminönü adresine taşındığı, kuruluşundan beri işyerinin müfettiş raporu ve tespit kararında belirtilenin aksine Şehir Hatları İşletmesi Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyetini sürdürdüğü, bu süre içerisinde işyerinde yapılan işlerin niteliğinde herhangi bir değişikliğin olmadığı, işyerinde şehir hatlarında çalışan gemilerin periyodik bakım onarımının yapıldığı, gemi iskelede bağlı iken basit arızaların giderildiği, atölyede giderilemeyen büyük arızaların ortaya çıkması halinde ise, deniz aracının tersaneye gönderildiği, işyerinde bulunan atölyelerde gemilerdeki taşınabilir yangın söndürme cihazlarının dolmaları, motor ve elektrik aksamların bakım ve onarımlarının, marley, cam, döşeme gibi yenileme işlerinin, kısaca geminin inşası dışında kullanım sırasında ortaya çıkan tüm yardımcı işlerin yapıldığı, bu işlerin nitelik itibarıyla asıl işi tamamlayıcı nitelikte yardımcı işler olduğu anlaşılmıştır. Bu durumda Türkiye Denizcilik İşletmeler A.Ş.'nin Şehir Hatları İşletmesi Bakım ve Onarım Atölyesi işyerinde şehir hatlarında işletilen gemilerin tersane ve havuzlama işlemleri dışında periyodik bakım ve onarımlarının ve asıl işi tamamlayan yardımcı nitelikte işlerin yapıldığı, bu işlerin Şehir Hatları İşletmesinde yürütülen gemi işletmeciliği asıl işine yardımcı iş olduğu, ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 60/2. fıkrasında yer alan asıl işe yardımcı işlerin, asıl işin dahil olduğu işkolunda sayılacağı hükmü gereğince davanın kabulü ile Şehir Hatları İşletmesi Bakım ve Onarım Atölyesi işyerinin İş Kolları Tüzüğü'nün 20 sıra numaralı 'Deniz Taşımacılığı' işkoluna girdiğinin tespitine karar vermek gerekmiştir." Yrg.9.H.D. 23.11.2004, E.2004/28898,K.2004/26021.

- 11 "Dava dışı Y Alüminyum A.Ş.'nin ana sözleşmesinde şirketin amaç ve faaliyet konularının düzenlendiği 3/n maddesi, iş müfettişi raporu ve Seydişehir Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi dosyası tüm dosya kapsamı ile birlikte değerlendirildiğinde; Y Alüminyum A.Ş.'ne ait Alüminyum Fabrikası ve 19 bölümden oluşan işletmede, alüminyum üretiminin yapıldığı, Z HES Santralinde üretilen elektrik enerjinin büyük bölümünün alüminyum üretiminde kullanıldığı, işletmeye verilen enerjinin dışında üretilen enerjinin TETAŞ ve TEDAŞ aracılığıyla işletme dışına aktarıldığı, Z HES santralinde yürütülen işin alüminyum üretiminden bağımsız nitelikte olduğu anlaşılmaktadır. Bakanlık işkolu tespit kararında belirtildiği gibi dava konusu işyerinde yapılan işin alüminyum üretimine yardımcı iş olarak kabul edilmesi bu durumda mümkün değildir. Zira asıl işe yardımcı iş kavramından, asıl işin görülüp sonuçlandırılması bakımından o süreç içinde doğrudan doğruya yardımcı olan ve o işi tamamlayan nitelikte işler anlaşılması gerekir. Dava konusu işyerinde yapılan işlerin asıl işin görülmesinde doğrudan doğruya yardımcı veya işi tamamlayan nitelikte olmayıp aksine üretim sürecinde hammadde, işçilik gibi bir üretim girdisi olma özelliğini taşımaktadır. Bu nedenle Z HES santralinde elektrik enerjisi üretimi işinin nitelik itibarıyla İş Kolları Tüzüğü'nün 16 sıra numaralı "Enerji" işkoluna girdiğini kabulü gerekmiştir." Yrg.9.H.D., 20.3.2008, E.2008/1260, K.2008/5478.
- 12 "2-) Birleşen davada davacı Oyak Pazarlama A.Ş. işkolu tespitine konu işyerinde temizlik işini ihale yolu ile üstlendiğini, Erdemir Madencilik San. ve Tic. A.Ş. ile aralarında muvazaalı bir ilişkinin bulunmadığı gibi yaptığı işin asıl işe yardımcı iş olarak da değerlendirilmeyeceğini, dolayısıyla asıl işin girdiği işkolunda diğer bir ifade ile kendilerinin yaptığı işin İş Kolları Tüzüğü'nün 02 sıra numaralı "Madencilik" işkolunda olmadığı belirterek

Bakanlığın işkolu tespit kararının kendileri yönünden iptalini istemiş, mahkemece asıl işe yardımcı iş olup asıl işin tabii olduğu işkolunda yer alması gerektiğinden davanın reddine karar verilmiştir. İşkolu tespit davalarında her işverenin işyerinin bağımsız işyeri olarak kabul edilip o işyerinde yapılan işlerin niteliği itibarıyla işkolu tespiti gerekir. Somut olaydaki gibi asıl işverene ait işyerinde yapılan işlere yardımcı iş olarak değerlendirilmesi doğru değildir.

3-) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından işkolu tespit kararında asıl işveren konumunda olan Erdemir Madencilik San. ve Tic. A.Ş.'in işyerinde iş alan alt işverenlerin kendi işyerlerinde yaptıkları işlerin niteliği itibarıyla girdikleri işkollarının tespit edilmesi gerekir iken "...ancak bu işlerin alt işverenlere verilmesinin 4857 sayılı Yasanın 2. maddesinde yer alan tanıma aykırı düşmesi nedeniyle adı geçen firmalar tarafından yapılan işlerde çalıştırılan işçilerin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılması ve asıl işin ait olduğu işkolu kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, bu nedenle adı geçen şirketler tarafından yapılan işlerin niteliği itibarıyla "İşkolları Tüzüğü"nün 02 sıra numaralı "Madencilik" işkoluna" girdiğine karar verilmesinin hatalıdır. Bu durumda mahkemece her bir alt işverenin davaya dahil edilmesine imkan tanınıp taraf teşkili sağlandıktan sonra alt işverenlerin işyerlerinde ayrı ayrı bilirkişi vasıtasıyla keşif ve inceleme yapılmak suretiyle asıl işveren Erdemir Madencilik San. ve Tic. A.Ş.'nin işyerinin girdiği işkolundan bağımsız olarak alt işverenlerin işyerlerinde yapılan işlerin hangi işkoluna girdiğinin saptanmalıdır.

Eksik inceleme ve araştırma sonucu yazılı şekilde verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yrg.9.H.D., 9.10.2007, E.2007/34959, K.2007/29911

- 13 "Mahkemece mütalaasına başvuru bilirkişi raporlarında da belirtildiği üzere bu işlerle iştigal eden işçilerin önemli bir bölümünün toplu taşıma ve temizlik işlerinde çalıştıkları konusunda herhangi bir tereddüt yoktur. Limited Şirketin İzmir Büyükşehir Belediyesi iştirakleri tarafından kurulup paylarının % 50'ser olduğu işyerinde belediye hizmetlerine ilişkin temizlik denetim toplu ulaşım gibi işlerin görüldüğü, bunlar için belediyeye ait kimi kuruluşlara işçiler temin edilmesi gibi özellikler dikkate alındığında işyerinin işkolları tüzüğü'nün 28 numaralı "Genel İşler" işkoluna girdiğinin kabulü gerekir. Mahkemenin yanlış değerlendirme ile işyerinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının taşımacılık işinde çalıştığı dikkate alınarak işyerinin 18 numaralı "kara taşımacılığı işkoluna girdiğinin kabulü isabetsiz olduğundan kararın bozularak ortadan kaldırılması ve bunun sonucu olarak itiraz davasının kabulü doğrultusunda..." Yrg.9.H.D. 2.3.2000, E.2000/2426,K.2000/2448.
- 14 "Davacı, MEB Yayınlar Dairesi Başkanlığına bağlı Devlet Kitapları Döner Sermaye İşletme Müdürlüğü ve işyerlerinin 17 nolu Ticaret Büro Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda faaliyet gösterdiğini ve bu işyerinde T. Koop. İş Sendikası taraf olduğu Toplu İş Sözleşmesi ile bağlı bulunduğu, Basımevi Döner Sermaye İşletme Müdürlüğüne bağlı kitap basımı yapılan matbaa işyerinde ise 10 numaralı "Basın ve Yayın" İş Kolunda tespit edildiğini bu işyerinde Basın-İş Sendikasının taraf olduğu toplu iş sözleşmelerinin bağtlandığı, ancak Basımevi D.S.İ. Müdürlüğüne bağlı hizmet akdi ile çalışan işçiler tarafından üretim yapılan Ankara ve İstanbul'da bulunan bir çok matbaa işyerinin makineleriyle birlikte Devlet Kitaplıkları D.S.İ. Müdürlüğü kitap dağıtım ve satışı işyerine devredildiği matbaalarda çalışan işçi sayısının ve yapılan işin ağırlıklı olarak 10 sıra numaralı "Basın ve Yayın"

İşkoluna girdiğini iddia ederek kitap dağıtım ve satışı yapılan ve daha sonra 17. sıra numaralı işkolunda tespit edilen ve Türkiye'nin muhtelif yerlerinde bulunana kitap dağıtım ve satışı yapılan işyerlerinde 10 sıra nolu "Basın ve Yayın" işkolunda tespitini talep ve dava etmiştir.

Davalılar işyerlerinin ve işkollarının farklı olduğunu Bakanlıkça yapılan işkolu tespitlerinin yerinde bulunduğunu iddia ederek davanın reddini savunmuşlardır. Bakanlık tarafından kitap dağıtım ve satış yapılan işyerlerinin 17 nolu Ticaret, Büro, Eğitimi Güzel Sanatlar işkolunda kitap basımı yapılan matbaa işyerleri ise 10 sıra numaralı "Basın ve Yayın" işkolunda bulduklarını, tespit etmiştir.

Mahkemece tüm işyerlerinde yapılan ağırlıklı işin basın ve yayın iş olduğu kabul edilerek tüm işyerlerinin 10 sıra numaralı "Basın ve Yayın" işkolunda bulunduğu tespit edilerek dava kabul edilmiştir. Dosya içeriğinden kitap dağıtım ve satışı yapılan ve ülkenin muhtelif yerlerinde bulunduğu anlaşılan işyerlerinde yalnız yukarıda anılan matbaalarda basılan kitapların satış ve dağıtım yapılmadığı bu matbaa oluşunda basılan ve özel matbaalarda da basılan kitap ve matbuatında dağıtım ve satışının yapıldığı anlaşıldığından matbaa işyeri ile kitap satış yapılan işyerlerinin ayrı iş organizasyonunun içerisinde kabulünün mümkün olmadığı kitap dağıtım ve satışı yapılan işyerleri ile matbaa işyerlerinin farklı işyerleri olmak kabulünün ve buna göre işkollarının tespit edilmesi gerektiği anlaşıldığından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yapılan işkolları tespitinin yerinde olduğu görüldüğünden davacının davasının reddi gerektiğinden aşağıdaki şekilde karar verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır." Yrg.9.H.D., 28.12.2005, E.2005/38077,K.2005/40683.

- 15 Yrg.9.H.D., 20.9.2001, E.2001/15475,K.2001/14200.
- 16 Davacı Sendika Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 5 Mayıs 2001 gün ve 24393 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 20.4.2001 tarih ve 2001/13 sayılı işkolu tespit kararındaki Üniversiteye (Erciyes Üniversitesi Rektörlüğüne) bağlı, Erciyes Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma ve Uygulama Hastahanesi unvanlı işyerinde yapılan işlerin, İşkolları Tüzüğü'nün 17 sıra numaralı "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar" işkoluna girdiğine ilişkin kararın iptali ve anılan işyerindeki işlerin 24 sıra numaralı "sağlık" işkoluna girdiğinin tespiti isteminde bulunmuştur.
- Birleştirilen davada, davacı Erciyes Üniversitesi Rektörlüğü, anılan işkolu tespiti kararının iptali ile yasaya uygun bir tespit isteminde bulunmuştur.
- Mahkemece dava reddedilmiş, karar davacı tarafça temyiz edilmiştir. 2822 sayılı Kanunun 3. maddesinde "bir işverene ait aynı işkolunda birden çok işyerinin işletme oluşturacağı" kuralına yer verildiğinden işletmenin işkolu tesbitinde birim olarak işyerleri esas alınır. Asıl iş-yardımcı iş kavramı bir işyeri sınırları ve organizasyonu içinde yürütülen işler için önem taşır. Yoksa birbirinden ayrı işyerlerinde farklı işkoluna tabi işler yapılıyor ise artık o işyerleri ekonomik yönden bir işletme bünyesinde kalsa dahi 2822 sayılı Kanunun 3. maddesi açısından işletmeden söz edilemez.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 20.4.2001 gün 2001/13 sayılı kararı, Erciyes Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerleri için alınmıştır. Söz konusu karara göre "Erciyes Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerlerinde Bakanlığımızca yapılan incelemede, Üniversitenin 2547 sayılı Yüksek Öğrenim Kanunu, 2809 Yüksek Öğretim Kurumları Teşkilat Kanunu hükümleri uyarınca kurulduğu, amacının eğitim öğretim faaliyetlerinin

yürütülmesi olduğu ve bu amacın gerçekleştirilmesi için Rektörlük bünyesinde 12 fakülte ile 12 yüksekokul ve asıl işe yardımcı birtakım ünitelerin oluşturulduğu, (Tıp, Fen-Edebiyat, İktisadi ve İdari Bilimler, İlahiyat, Mühendislik, Güzel Sanatlar, Mimarlık, Veteriner, Yozgat Fen-Edebiyat, Yozgat İktisadi ve İdari Bilimler, Yozgat Mühendislik ve Mimarlık, Nevşehir İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri ile Yüksekokullar); asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılması gerektiğinden, Erciyes Üniversitesi ve bağlı işyerlerinde yapılan işlerin İş kolları Tüzüğü'nün 17. sıra numaralı "Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda yer alması gerektiği tespit edilmiştir."

Oysa dosya içerisinde bulunan 10.12.2001 tarihli bilirkişi raporunda belirtildiği üzere; Erciyes Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerlerinde asıl amaç eğitim öğretim ve bilimsel araştırma ve uygulamalardır. Bu amaçların gerçekleştirilmesi için dönem sermaye işletmeleri kurulmuş, işler teknik bir amaç için organize edilmiş ve bağlı olan bu işler de bu organizasyon içinde yer alması ve yönetilmiş bağımsız bir yönetime sahip olmaları, döner sermaye işletmelerinin çalışması sırasında Üniversitenin esas faaliyetini aksatmayacak biçimde eğitim ve öğretim ile bunlara katkıda bulunan uygulamayı ön planda tutmalarının gerekmesi, döner sermaye işletmelerinin yönetim kurulunun Erciyes Üniversitesi'nin yönetim kurulu olması olgusu karşısında Erciyes Üniversitesi Rektörlüğü ve bağlı işyerlerinin 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 60. maddesi ve İşkolları Tüzüğü'nün 17. sıra numaralı Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkoluna girmesi gerekmektedir.

Erciyes Üniversitesi hastahaneleri ise Gevher Nesibe Hastahanesi, Organ Nakli Hastahanesi, Kalp Hastahanesi ve Onkoloji Hastahanesinden ibaret olup çok geniş kitlelere sağlık hizmeti veren kurumlardır. Anılan işyerlerinde geçici işçi kadrosunda çalışanların büyük çoğunluğunun hastabakıcı, hemşire, sağlık teknisyeni, laborant, yatan hastaların yemek ve temizlik işlerini yapan işçiler olduğu dikkate alındığında bu işyerlerinin 2821 sayılı Sendikalar Yasasının 60. maddesi ve İşkolları Tüzüğü'nün 24. sıra numaraları Sağlık Hizmetleri İşkoluna girdiği açıktır.

Bu durumda mahkemenin Erciyes Üniversitesi Hastaneleri ile ilgili red kararının iptali ile bu işyerlerinin 24 numaraları sağlık işkoluna girdiğinin tespitine karar vermek gerekmiştir." Yrg.9.H.D. 7.2.2002, E.2002/2298,K.2002/2407.

- 17 Yrg.9.H.D. 16.11.2000, E.2000/17227,K.2000/16760.
- 18 "Bu ayrıntılı düzenlemede şirketin genel hizmet ve temizlik hizmetleri sunacağı, bu hizmetler için eleman temin edebileceği, şirketin bu konu ile ilgili özel ve kamu kuruluşların temizlik ve benzeri ihalelere katılabileceği, sigorta acenteliği yapabileceği ticari işletme rehni akdedebileceği, bu amaçlarla her türlü taşınır taşınmaz mal alım satımı, kira ve benzeri faaliyetlerde bulunabileceği, kredi sağlayabileceği diğer şirketlerle iştirakler kurabileceği öngörülmüştür. Görüldüğü gibi şirketin esas faaliyeti temizlik, park bahçe bakımı gibi belediye hizmetlerine ilişkin işlerden oluşmaktadır. Dosya içeriğine göre fiilen bu işlerle birlikte şehir için yolcu taşıma işleri, hal, mezbaha, mezarlık, atık su, gıda maddeleri kontrolü gibi işlerin gerçekleştirildiği, huzurevi ve kimi sağlık kuruluşlarına temizlik elemanları temin etme gibi genel nitelikte işlerin yapıldığı anlaşılmaktadır" Yrg.9.H.D. 2.3.2000, E.2000/2426, K.2000/2448.
- 19 "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından X Elektrik Sanayi Mamulleri İmalat ve Ticaret A.Ş.'e ait işyerinde yapılan işlerin nitelik itibarıyla İş Kolları Tüzüğü'nün 13. sıra numaralı "Metal" işkoluna girdiğine karar verilmiş ve karar, 2821 sayılı

Sendikalar Kanununun 4. maddesi uyarınca Resmi Gazetenin 20.4.2007 tarih ve 26499 sayılı nüshasında yayınlanmıştır.

Davacı işveren işyerinde metal parçaların dışarıdan temin edilerek plastik parçaların üretiminin ve montaj işlerinin yapılmak suretiyle ütü, fritöz gibi ev aletleri üretildiğini belirterek işyerinin "Metal" işkoluna değil, "Petrol, Kimya ve Lastik" işkoluna girdiğini ileri sürerek işkolu tespit kararına itiraz etmiştir. Davalı ve müdahil davalı Bakanlık tespitinin doğru olduğunu ve davanın reddini istemişlerdir.

Mahkemece işyerinde üretilen elektrikli süpürge ile halı yıkama makinesinin motorlarının parçalarının dışardan temin edildiği, işyerindeki ürünlerin hepsinde tabi ve suni lastik ve kauçuk, plastik, bakalit, linolyum, muşamba vb malzemeler kullanıldığını, üretimde kullanılan plastik malzemelerin, metal malzemelere oranla çok fazla olduğu, bu maddelerden ev eşyası ve her türlü eşya yapım işlerinin "Petrol, Kimya ve Lastik" işkoluna girdiği gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişliğince yapılan inceleme ve araştırma sonucunda; işverenin ana sözleşmesinin amaç ve konu kısmında her türlü elektrikli alet üretileceğinin yer aldığı ve fabrikanın da bu amaçla kurulup amaç doğrultusunda işletildiği, işyerinde toplam 459 işçinin çalıştığı, ağırlıklı elektrikli süpürgesi olmak üzere ütü ve fritöz üretimi gibi küçük ev aletlerinin üretiminin yapıldığı, üretilen aletlerin tüm plastik parçalarının toz halinde alınıp işyerinde ısıtılarak kalıplara dökülmek suretiyle işyerinde üretildiği, metal kısımların dışardan temin edildiği, montaj işinin tamamının işyerinde yapıldığı tespit edilmiştir. Bu haliyle işyerinde yapılan işlerin nitelik İşkolları Tüzüğü'nün 13 sıra numaralı "Metal" işkoluna girdiği açık olup bilirkişi raporu doğrultusunda yanlış değerlendirme ile davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Bu nedenle yerel mahkeme kararının bozularak ortadan kaldırılmasına ve davanın reddine karar vermek gerekmiştir." Yrg.9.H.D. 20.3.2008, E.2008/1258, K.2008/5477.

- 20 Berksun-Eşmeloğlu, s. 161; ayrıca 15 günlük sürenin hak düşürücü süre olduğu ve Bakanlığın hasım gösterilmesi yolunda bkz. Yrg. 9. HD. 11.3.1987-2597/2807.
- 21 Şahlanan, s. 55.
- 22 Yrg. 9. HD., 17.7.1984, E. 7827, K. 7320, TÜHİS, Kasım 1984, s. 28.
- 23 Bkz. Yrg. 9.HD., 11.3.1987, E. 2597, K. 2807, KAMU-İŞ, C. 1, Temmuz 1987, S. 1, s. 49.
- 24 Yrg. 9.HD., 9.7.1997 T., E.1997/11575, K.1997/13557.
- 25 Yrg. 9.HD., 9.10.2007, E.2007/34959, K.2007/29911.
- 26 Özbek, s. 57; Şahlanan, s.55.
- 27 Yrg.9.H.D., 8.5.2007, E.2007/15518,K.2007/14611
- 28 Şahlanan, F.: Sendikaların kuruluşu, organları ve sona ermesi, Tütis, Ocak 1985, s. 6.
- 29 Yrg. 9. HD., 29.6.1984, 707/7215, Tütis, Kasım 1984, s. 26.
- 30 Bkz. Oğuzman, K.: Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri, 4.bası, 40; Şahlanan, s.30; Şahlanan, F.: Toplu İş Sözleşmesi, İstanbul-1992, s.77; Narmanlıoğlu Ü., Yargıtayın 1993 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, 141; Ekonomi, Yargıtayın 1994 Yılı kararlarının Değerlendirilmesi, s.91 vd; karşı. Reisoğlu, Seza, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi, Ankara, 1988, s.199; Ekonomi, M.: 1994 Karar Değerlendirmesi, s.91 vd; Yrg.9. H.D. 30.11.1984-1150/10649, Yrg. 9. H.D.,

31.7.1985, 8207/7590, Yrg. 9. H.D 5.5.1994, 6892/6889; "İşyerinin girdiği işkolunun belirlenmesi prosedürü 2821 sayılı Yasada özel bir biçimde düzenlenmiştir. Davacı işverene, kendisine ait işyerinin girdiği işkolunun belirlenmesi amacıyla Bakanlığa başvurması için mehil verilmeli; hasıl olacak sonuca göre itiraz davasının sonuçlandırılması gerekir." Yrg. 9. HD, 18.1.1996-10/191.

- 31 Milli Güvenlik Konseyi, Sosyal Güvenlik İş ve İşçi İlişkileri Komisyonu Raporu Milli Güvenlik Konseyi (S. Sayısı: 973); s.7, Şahlanan, s.56., dn.190, Reisoğlu (Şerh) s.162, Berksun - Eşmeloğlu, s.162.
- 32 Yrg. 9.HD. 11.19.1990, E.90/9694, K.90/9258; YKD, Şubat 1991, s. 210
- 33 Yargıtay'ın bir kararında aynen "İl Özel İdare Müdürlüğü işyerinde yapılan işlerin İşkolları Tüzüğü'nün 28 sıra numaralı Genel İşler İşkolunda olduğunun tespitine karar verilmiştir. İl Özel İdare Müdürlüklerinin sağlık, sosyal yardım, bayındırlık, imar ve iskan, eğitim, kültür ve spor, tarım, ekonomik ve diğer birçok görevleri bulunmakla birlikte, bunları bizzat yapmamakta, bu görevlerin ilgili kamu kuruluşlarınca yapılması için bütçesindeki parayı kullanmakta, bir başka deyişle kullandırmaktadır. Bu nedenle İl Özel Müdürlükleri anılan hizmetlerin vasfına uygun işçi de çalıştırmamaktadır. Yapılan asıl iş, bütçesindeki paranın anılan işler için kullanılmak üzere tahakkuku, ödenmesi ve bunlarla ilgili büro hizmetleridir. Bu müdürlükler bünyesinde çalışan şoför, hizmetli, bekçi, temizlikçi gibi işçilerin yaptıkları işin asıl işe yardımcı işlerden olduğunun kabulü gerekir. Dairemizin İl Özel İdare Müdürlükleri yönünden kararlılık kazanmış uygulaması da bu yöndedir." denilmiştir. (Yrg.9.HD. 11.4.2002, E.2002/6805, K.2002/6134). Yrg.9.HD. 9.4.1985-3893/3772, 9.HD., 23.10.1986 -8648/9494; Yrg.9.HD. 10.12.1985 11583/11646.
- 34 Yrg.9.H.D. 13.06.2002, E.2002/10822, K.2002/9701.